

**JURNAL PENELITIAN**

**PENGARUH SIKAP MANDIRI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP**  
**ETOS KERJA KARYAWAN PT. NOHHI INDONESIA**  
**GROGOL SUKOHARJO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Akuntansi



Oleh :

**RATNA PUJIYATI**  
**A. 210 020 131**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**  
**2012**

## PENGESAHAN

### PENGARUH SIKAP MANDIRI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. NOHHI INDONESIA GROGOL SUKOHARJO

diajukan oleh:

**RATNA PUJIYATI**  
**A. 210 020 131**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal: 7 Agustus 2012

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

1. Dra. Wafrotur Rohmah, SE, MM.

( ..... )

2. Drs. H. Sami'an, MM.

( ..... )

3. Drs. Djumali, M.Pd.

( ..... )

Surakarta, 7 Agustus 2012

Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Dekan

( ..... )  
**Drs. H. Sofyan Anif, M.Si**  
**NIK 547**

## PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata kelak di kemudian hari terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, Juli 2012



RATNA PUJIYATI  
A. 210 020 131

## ABSTRAK

### PENGARUH SIKAP MANDIRI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. NOHHI INDONESIA GROGOL SUKOHARJO

Ratna Pujiyati. A 210 020 131. Jurusan Pendidikan Ekonomi Akuntansi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2012.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh sikap mandiri terhadap etos kerja karyawan; 2) pengaruh kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan; 3) pengaruh sikap mandiri dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan inspeksi PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo yang berjumlah 55 orang. Seluruh populasi diambil sehingga disebut penelitian populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diujicobakan terlebih dahulu dan diuji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda, uji F, uji t, uji  $R^2$ , serta sumbangan relatif dan efektif.

Hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi:  $Y = 11,230 + 0,387.X_1 + 0,429.X_2$ . Persamaan menunjukkan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh sikap mandiri dan kesejahteraan yang dirasakan karyawan. Kesimpulan yang diambil adalah: 1) Sikap mandiri berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Cabang Grogol Sukoharjo. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh  $t_{hitung} X_1 > t_{tabel}$  yaitu  $5,168 > 2,000$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Variabel sikap mandiri memberikan sumbangan efektif 32,7% terhadap etos kerja karyawan; 2) Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Cabang Grogol Sukoharjo. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh  $t_{hitung} X_2 > t_{tabel}$  yaitu  $5,803 > 2,000$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Variabel kesejahteraan memberikan sumbangan efektif sebesar 38,1% terhadap etos kerja karyawan; 3) Sikap mandiri dan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Cabang Grogol Sukoharjo. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $63,187 > 3,15$  dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) memperoleh nilai 0,708, jadi secara keseluruhan variabel sikap mandiri dan kesejahteraan memberikan sumbangan sebesar 70,8% terhadap etos kerja. Sedangkan 29,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi kerja, kepemimpinan, upah, insentif, tunjangan kesejahteraan dan lain-lain.

Kata Kunci: sikap mandiri, kesejahteraan, etos kerja

## A. Pendahuluan

Perusahaan harus mampu memberikan nilai lebih agar karyawan dapat mengerahkan kemampuan terbaiknya. Namun demikian, kemampuan bekerja yang ada pada masing-masing individu, tidak terlepas dari etos kerja yang diyakini oleh individu-individu tersebut. Menurut Toto Tasmara (2005: 6) "Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa".

Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri. Sesuai dengan pendapat Sutari Imam Bernadip (2002: 12):

Ciri-ciri orang yang mandiri adalah mempunyai sikap inisiatif, bersikap aktif, mempunyai perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya dan mampu menjalankan kewajibannya dengan sendirinya tanpa disuruh atau diperingatkan.

Etos kerja mempunyai makna nilai moral bahwa dia hanya akan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan mencapai kesempurnaan dalam bekerja. Melalui etos kerja seperti ini individu tidak akan menyerahkan hasil karyanya yang berkualitas rendah, akan dilakukan segala hal yang mungkin dilakukannya untuk tetap menjaga harga dirinya. Etos kerja semacam ini akan timbul jika perusahaan dirasa sudah memberikan perhatian yang lebih kepada

karyawan, memberikan jaminan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH SIKAP MANDIRI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. NOHHI INDONESIA GROGOL SUKOHARJO”

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah sikap mandiri berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo ?
2. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo ?
3. Apakah sikap mandiri dan kesejahteraan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo ?.

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Pengaruh sikap mandiri terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo.
2. Pengaruh kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo.
3. Pengaruh sikap mandiri dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo.

## **D. Tinjauan Pustaka**

### **1. Etos Kerja**

Menurut Muh. Buchori (2004: 62) mendefinisikan etos kerja adalah “sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, atau bangsa”. Sedangkan menurut Tasmara (2005: 114) etos kerja adalah sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja.

Much. Buchori (2004: 62) menyatakan bahwa untuk menilai etos kerja dapat dilihat dari sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, atau bangsa.

### **2. Sikap Mandiri**

Menurut Sutari Imam Barnadib (2002: 19), sikap mandiri adalah "Perilaku mampu berinisiatif, mampu mengatasi hambatan/masalah, mempunyai rasa percaya diri dan dapat melakukan sesuatu sendiri tanpa bantuan orang lain”. Sedangkan Kartini Kartono (2000: 71) yang mengatakan bahwa kemandirian adalah “hasrat untuk mengerjakan segala sesuatu bagi diri sendiri”.

Sikap mandiri adalah kemampuan berdiri sendiri dalam melaksanakan segala kewajiban guna memenuhi kebutuhan sendiri. Sikap mandiri meliputi juga kemampuan untuk menyesuaikan diri secara aktif dengan lingkungan, mampu menentukan nasibnya sendiri, mampu

berinisiatif, kreatif, dewasa dalam membawakan dan menempatkan diri, dan yang terpenting tidak mempunyai ketergantungan pada orang lain.

Sikap mandiri terlihat pada rasa tanggung jawab, percaya diri, penuh inisiatif dan tidak mengelak diri dari keharusan mengambil resiko yang sepantasnya serta tidak menghindari persaingan. Sedangkan indikator penilaian sikap mandiri adalah adanya perilaku tidak suka tergantung pada orang lain, progresif, ulet, inisiatif, dan waktu yang ada selalu digunakan dengan efektif dan seefisien mungkin.

### 3. Kesejahteraan

Menurut Supriyono (2003: 68) disebutkan bahwa “Kesejahteraan karyawan menyangkut masalah harkat untuk saling menghormati antar karyawan, kesejahteraan keluarga, terpenuhinya kebutuhan olah raga, seni, rekreasi, hubungan sosial dan keagamaan, serta hubungan dengan masyarakat.”

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (2000: 269) “Program kesejahteraan karyawan menyangkut masalah ekonomi, rekreasi atau hiburan, dan penyediaan fasilitas bagi karyawan”.

Kesejahteraan karyawan adalah program pelayanan karyawan menyangkut masalah harkat untuk saling menghormati antar karyawan, kesejahteraan keluarga, terpenuhinya kebutuhan olah raga, seni, rekreasi, hubungan sosial dan keagamaan, serta hubungan dengan masyarakat. Bentuk-bentuk peningkatan kesejahteraan karyawan antara lain melalui pemberian gaji atau upah, bonus, premi, dan jaminan sosial.



Bentuk-bentuk program kesejahteraan karyawan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu: kesejahteraan ekonomi, hiburan atau rekreasi, dan fasilitas (Hasibuan, 2001: 197).

#### **E. Hipotesis**

1. Sikap mandiri berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo.
2. Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo.
3. Sikap mandiri dan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo

#### **F. Metode Penelitian**

1. Jenis Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang bertujuan membuat deskripsi (pencandraan) secara sistematis mengenai fakta atau sifat populasi di PT. Nohhi Indonesia Grogol Sukoharjo

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Nohhi Indonesia cabang Grogol Sukoharjo yang berjumlah 55 orang. Peneliitan ini adalah penelitian populasi dimana seluruh karyawan diteliti. Penelitian ini tidak menggunakan teknik pengambilan sampel karena penelitian populasi

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu melalui daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden (Sugiyono, 2004: 67). Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima alternatif jawaban.

### 4. Uji Prasyarat Analisis

- a. Uji Normalitas, digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- b. Uji Linieritas, dimaksudkan untuk menguji linear tidaknya data yang dianalisis”.

### 5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap mandiri ( $X_1$ ) dan kesejahteraan ( $X_2$ ) terhadap etos kerja ( $Y$ ). adapun persamaan regresi berganda adalah (Budiyo, 2006: 146):  $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ . Selain itu digunakan uji F, uji t, uji  $R^2$ , serta perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif.

## G. Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif sikap mandiri terhadap etos kerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,168 > 2,000$ ) pada taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ). Artinya tinggi rendahnya etos kerja karyawan ditentukan tinggi

rendahnya sikap mandiri karyawan. Semakin tinggi sikap mandiri, maka etos kerja karyawan akan semakin tinggi.

Karyawan yang memiliki kemandirian menunjukkan kemauan untuk selalu belajar dan berinisiatif mewujudkan dorongan positif dari dalam dirinya, sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut lebih bermakna. Dengan demikian karyawan yang memiliki dorongan dan kemauan untuk berkarya yang cukup besar berarti memiliki etos kerja yang cukup tinggi. Sesuai dengan pendapat Kusuma (2000:24) bahwa individu yang mempunyai sikap mandiri akan lebih berani memutuskan hal-hal yang berkenaan dengan dirinya, bebas dari pengaruh orang lain, mampu berinisiatif dan mengembangkan kreativitas serta merangsangnya untuk berprestasi lebih baik. Sikap mandiri adalah sikap berdiri sendiri, tidak selalu tergantung pada orang lain, dewasa dalam membawakan dan menempatkan diri.

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan. Hal terbukti dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,803 > 2,000$ ) pada taraf signifikansi 5% ( $p < 0,05$ ). Artinya tinggi rendahnya etos kerja karyawan ditentukan oleh tinggi rendahnya kesejahteraan karyawan. Semakin baik kondisi kesejahteraan karyawan, maka semakin tinggi etos kerja.

Sesuai dengan pendapat Husein Umar (2004: 16) bahwa masalah-masalah yang menyangkut peningkatan kesejahteraan karyawan adalah untuk memperoleh personalia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, dan

mengendalikan biaya-biaya. Teknik manajemen personalia untuk meningkatkan kinerja, etos kerja, dan loyalitas adalah melalui peningkatan kesejahteraan karyawan. Hal ini meliputi pemberian kompensasi sebagai suatu hal yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk pelaksanaan pekerjaan. Bentuk-bentuk peningkatan kesejahteraan karyawan antara lain melalui pemberian gaji atau upah, bonus, premi, dan jaminan sosial. Jika kesejahteraan karyawan diperhatikan, maka karyawan dalam bekerja lebih berkonsentrasi dan tidak terganggu oleh urusan lain di luar pekerjaan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari sikap mandiri dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil analisis yang memperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $63,187 > 3,15$ ). Artinya tinggi rendahnya etos kerja karyawan ditentukan oleh sikap mandiri dan kesejahteraan karyawan.

Karyawan yang mandiri akan selalu mewujudkan ide atau gagasan yang tentunya bertujuan mengefisienkan waktu kerja, dan hal ini bukan bertujuan untuk mencari muka atau memperoleh pujian atau hadiah semata dari atasan, melainkan atas kesadaran sendiri bahwa apa yang dilakukannya adalah perwujudan dari nilai-nilai ideal dalam dirinya untuk selalu maju, mandiri dan memiliki etos kerja yang tinggi. Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja dan berusaha mencapai kinerja yang optimal.

## H. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan mengacu pada perumusan masalah, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Sikap mandiri berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Cabang Grogol Sukoharjo. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh  $t_{hitung} X_1 > t_{tabel}$  yaitu  $5,168 > 2,000$  diterima pada taraf signifikansi 5%. Variabel sikap mandiri memberikan sumbangan efektif 32,7% terhadap etos kerja karyawan.
2. Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Cabang Grogol Sukoharjo. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh  $t_{hitung} X_2 > t_{tabel}$  yaitu  $5,803 > 2,000$  diterima pada taraf signifikansi 5%. Variabel kesejahteraan memberikan sumbangan efektif sebesar 38,1% terhadap etos kerja karyawan.
3. Sikap mandiri dan kesejahteraan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Nohhi Indonesia Cabang Grogol Sukoharjo. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $63,187 > 3,15$  pada taraf signifikansi 5%, dengan persamaan garis regresi:  $Y = 11,230 + 0,387.X_1 + 0,429.X_2$ . Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) memperoleh nilai 0,708, jadi secara keseluruhan variabel sikap mandiri dan kesejahteraan memberikan sumbangan sebesar 70,8% terhadap etos kerja. Sedangkan 29,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi kerja, kepemimpinan, upah, insentif, tunjangan kesejahteraan dan lain-lain.

## **I. Saran**

### **1. Bagi Karyawan**

- a. Karyawan perlu menanamkan keyakinan dan tekad pada diri sendiri untuk melakukan yang terbaik, walaupun menyebabkan kita 'terasing'. Sebagai contoh, ketika orang lain datang terlambat, maka bahagiakanlah diri dengan selalu hadir tepat waktu. Ketika orang lain menghamburkan waktu, maka bahagiakanlah diri kita dengan memanfaatkan waktu dengan cara yang terbaik. Kemudian membangun kebiasaan-kebiasaan baik dari diri sendiri,
- b. Karena perusahaan sudah memberikan jaminan kesejahteraan yang baik, oleh karena itu karyawan hendaknya memberikan seluruh potensi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

### **2. Bagi Perusahaan**

- a. Perusahaan perlu memupuk kerja sama antar karyawan sehingga pekerjaan secara tim akan terbantu dengan meningkatkan keterampilan secara individual. Selain memperhatikan tim kerja, prestasi kerja secara mandiri perlu dihargai sehingga karyawan akan merasa dihormati jerih payahnya.
- b. Perusahaan hendaknya memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan upah yang layak, jaminan sosial, dan sarana kerja yang lengkap. Untuk menumbuhkan komitmen dan kesetiaan yang tinggi dari karyawan kepada perusahaan, hendaknya perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik, memberikan kompensasi

yang layak, dan jenjang karir yang terbuka bagi seluruh karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan yang berkinerja tinggi, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bonus, tunjangan kerja, dan tawaran karir yang meningkat agar karyawan semakin memiliki etos kerja yang tinggi.

### 3. Bagi Peneliti Mendatang

Bagi penelitian yang akan datang hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut karena masih banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hadiwiryo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Hajamas Agung.
- Heidjrachman, Ranupandoyo dan Husnan, Suad. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE
- Kartini Kartono. 2000. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Alumni.
- Koentjaraningrat. 2004. *Pengantar Antropologi*. Jakarta: Aksara Baru.
- Masrun, dkk. 2006. *Studi Mengenai Kemandirian pada Penduduk di Tiga Suku Bangsa (Jawa, Batak, Bugis)*. Laporan Penelitian. Kantor Menteri Negara dan Lingkungan Hidup. Fakultas Psikologi. UGM. Yogyakarta.
- Moch, Buchori. 2004. *Pendidikan dalam Pembangunan*. Yogyakarta: Tiara Wacana dan IKIP Muhammadiyah.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfa Beta
- Sumahamijaya. 2001. *Membina Sikap Mental Wiraswasta*. Jakarta: Gunung Jati
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Supriyono RA. 2000. *Wawasan Keuangan dan Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Tarsito
- Sutari Imam Bernadib. 2002. *Filsafat Perspektif Baru Pendidikan*. Jakarta: Ditjen Dikdasmen Depdiknas
- Toto Tasmara. 2005. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.